

Geleuter werkt louterend

Wie had dat ooit gedacht? Gezelligheid is onmiskenbaar nodig om als team taakgericht te kunnen werken!

Toen ik begon met samenwerkend leren, viel mij iets vreemds op. In de meeste onderzoeken naar het leren in teams, maakten de onderzoekers onderscheid tussen doelgerichte (*on-task*) en niet doelgerichte (*off-task*) communicatie. Het eerste werd via ingewikkelde analyseschema's gecategoriseerd, terwijl *off-task* communicatie op een grote hoop gegooid werd en als restcategorie genegeerd. Met andere woorden, alleen communicatie die direct over de taak ging, zou belangrijk zijn voor het leren en alle andere communicatie onbelangrijk en zelfs irrelevant daarvoor. Zoals ik al zei: zeer vreemd. Is het ook niet belangrijk dat teamleden elkaar leren kennen om goed met elkaar te werken en van elkaar te leren, en dus om met elkaar te praten over andere dingen dan werk? Is *off-task* communicatie niet eigenlijk een bijzondere vorm van *on-task* communicatie, communicatie die nodig is om goed als team taakgericht te werken?!

Vriendelijkheid

Precies dat hebben Abedin, Daneshgar en D'Ambra bestudeerd. In hun recente artikel over niet-taakgerichte interacties rapporteren zij juist een sterke relatie tussen wat zij noemen niet-taakgerichte vriendelijkheid en gezelligheid (*nontask sociability*) en leren! Met andere woorden, interacties die in het verleden als totaal irrelevant gezien werden, blijken belangrijk – zelfs bepalend – te zijn voor het leren, de interesse, de motivatie en de percepties van de lerenden over hun eigen leren. Niet bepaald irrelevant.

Twee promovendi van mij gaan in hun kersverse proefschriften nog een stapje verder. Chris Phielix onderzocht hoe de samenwerking binnen groepen verbeterd kon worden door de groepsleden bewust te maken van hun eigen functioneren en dat van de groep als geheel. Hij ontwikkelde hiervoor twee eenvoudige instrumenten om de sociale aspecten van samenwerking zichtbaar te maken en te verbeteren. Met het ene instrument kon/moest elk groepslid zichzelf en de anderen anoniem beoordelen op zes aspecten van samenwerking (vriendelijkheid, samenwerking, werkkwaliteit, productiviteit, invloed, betrouwbaarheid). Daarna werden alle beoordelingen bekendgemaakt onder de groepsleden. Zo kon iemand die dacht vriendelijk of productief te zijn erachter komen dat de anderen dat helemaal niet vonden.

Het tweede instrument dwong de groepsleden individueel en gezamenlijk na te denken over hun eigen functioneren en dat van de groep. Door deze

twee instrumenten in te zetten in leerteams werd het verschil tussen wat een teamlid dacht over het eigen handelen (zelfbeoordeling) en hoe de overige groepsleden daarover dachten (peer-beoordeling) op den duur kleiner, met als gevolg dat het team beter functioneerde.

Vertrouwen

Jos Fransen onderzocht welke factoren de effectiviteit van een leerteam beïnvloeden. In zijn onderzoek zien wij zeer duidelijk het belang van *off-task* communicatie. Zonder deze in de ogen van veel onderzoekers *small talk* wordt het bereiken van een gedeelde visie (*shared mental model*) van en binnen het team op zowel de taakuitvoering als de teamsamenwerking bemoeilijkt, zo niet onmogelijk. Bovendien hebben teams dan moeite met het kweken van onderling vertrouwen. Beide zijn essentieel voor een goede samenwerking. Daarnaast is zonder dit soort communicatie een team niet in staat om na te gaan hoe het proces



verloopt en waar aanpassing nodig is. Teams met betere onderlinge communicatie ontwikkelen zich beter, werken beter en leren beter.

Dus bij dezen: lang leve het geleuter. Hoezee! Hoezee! Hoezee! Wij dachten en wisten het misschien al, maar nu is het nut eindelijk wetenschappelijk bewezen!

Paul A. Kirschner, hoogleraar Onderwijspsychologie aan de Open Universiteit, kiest tweemaal de paretjes uit recent onderzoek. De besproken onderzoeken zijn te vinden op www.didactiefonline.nl. Volg Paul ook op Twitter: @P_A_Kirschner